



CONSULTING
FOR GOOD 



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

2020

Table des matières

Le mot du Président	3
Préambule : Notre démarche	4
Droits de l'Homme.....	5
Normes internationales du travail.....	9
Environnement	20
Lutte contre la corruption	27



Le mot du Président



Marc Sabatier
Président de Julhiet Sterwen

Quand nous avons créé Julhiet Sterwen, nous étions poussés par la conviction que, en tant que cabinet de **conseil en transformation et en innovation**, nous devons être résolument orientés vers l'humain. Nous avons donc bâti notre modèle en conséquence. Et nous avons fait le choix d'accompagner nos clients sur cette voie, quelle que soit la transformation ou l'innovation envisagée.

Julhiet Sterwen a aujourd'hui 5 ans. Et nos convictions sur le sujet n'ont pas changé d'un iota. Nous sommes mêmes convaincus encore plus qu'hier, si c'est possible, de l'**importance des femmes et des hommes**, collaboratrices, collaborateurs, clientes, clients, partenaires, et de l'environnement dans lequel tous évoluent.

La crise du Coronavirus nous montre encore une fois que ce chemin est le bon. Car ce sont bien les femmes et les hommes qui font tourner le monde. La crise nous a également montré à quel point nous pouvons tous être **fragiles**. Elle nous a rappelé l'importance des **liens** créés entre nous, et notamment au cœur des entreprises. Et elle nous a également rappelé l'importance de **prendre soin de notre écosystème**, au sens large, qu'il s'agisse de nos clients, de nos partenaires, de la Société... ou de notre planète. Plus que jamais, nous avons conscience de l'importance de travailler à un **monde plus durable**.

Nous souhaitons par conséquent, plus que jamais, agir de **manière efficace**, sur le **long terme**, en plein accord avec nos principes *Consulting for Good*. Pour cela, nous avons choisi de mettre l'accent sur trois ODD (objectifs de développement durable), sur lesquels nous pouvons avoir un **impact réel et concret** :

- Objectif 4 : assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- Objectif 8 : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- Objectif 9 : bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

Au nom de l'ensemble des équipes Julhiet Sterwen, je suis heureux de **renouveler notre engagement** en faveur de notre planète, et des femmes et des hommes qui l'habitent, à travers le renouvellement de notre engagement envers le Pacte Mondial.

Marc Sabatier
CEO

Préambule : Notre démarche

Profondément impliqué dans les différentes dimensions du développement durable, Julhiet Sterwen est signataire du Global Compact depuis maintenant plus de 10 ans.

Dans ce contexte, au fil des ans, nous avons mis en place un cadre, avec notamment :

- Un **audit**, tous les ans depuis 2012, par le Cabinet indépendant **Ecovadis**, qui nous a **décerné en 2020 sa médaille platine (premier percentile des entreprises auditées)** ;
- La mise en place d'un **comité de pilotage**, en 2017, qui rassemble le Président, des consultants et des représentants des fonctions support ;
- L'édition, depuis 2018, d'un **rapport RSE annuel**, divisé, depuis 2019, en 2 bilans. Le premier porte sur les Droits de l'Homme et le Social, le deuxième, sur l'environnement

Ce cadre, s'il fixe les contours de notre démarche, s'anime grâce à ce qui fait notre spécificité : **l'engagement des consultants.**



Nous sommes en effet fiers et heureux de pointer que de nombreux projets évoqués dans cette COP 2020 ont été inspirés et/ou porté par les consultantes et les consultants de notre cabinet.

Parce que, pour Julhiet Sterwen, le développement durable n'est pas l'affaire de quelques-uns, mais bien le résultat d'une démarche collective, impliquante et globale.

Focus sur la construction de cette COP

Pour suivre la démarche du Global Compact, nous avons fait le choix de nous inscrire dans un quadruple cadre :

- Les **4 thématiques** du Global Compact ;
- Les **10 principes** du Global Compact, qui s'inscrivent dans ces thématiques ;
- Les **17 objectifs** de Développement Durable ;
- Les **cibles** liées aux 17 objectifs.

Le document est ainsi construit en suivant les 4 thématiques, au sein duquel sont inscrits les principes. Les actions liées aux 17 objectifs sont signalées de manière spécifique, avec un rappel de l'objectif lié, voire de la cible concernée.

Précisons que nous souhaitons nous inscrire spécifiquement dans les **objectifs 4 et 8** des 17 objectifs de développement durable. Ce sont donc ceux-là que vous retrouverez le plus souvent.

Droits de l'Homme





Contexte global

Le siège de Julhiet Sterwen est en France. Hors de France, nous disposons d'une filiale en Suisse et d'un bureau à Bruxelles. Nos missions sont menées principalement en France et en Europe, mais nous intervenons couramment sur les cinq continents. Nous faisons principalement appel à des fournisseurs français. Notre périmètre d'influence est majoritairement limité à la France, et à l'Europe dans une moindre mesure.

Tous ces éléments font que nous sommes peu confrontés aux problématiques soulevées dans le volet consacré aux Droits de l'Homme, tout au moins directement.



Rappel des éléments évoqués en 2019

Nous nous sommes orientés sur 3 axes.

- En premier lieu, nous nous sommes attachés à des actions liées à nos **fournisseurs** : signature, dans tous nos contrats, d'une **adhésion aux 10 principes du Global Compact** ; émission d'une **Charte des Achats Responsables**, qui nous aide pour le choix de nos fournisseurs.
- Ensuite, nous avons fait le choix d'arrêter d'apporter une aide ponctuelle à différentes associations, pour nous concentrer uniquement sur **Enfants du Mékong**, à travers des **courses caritatives**. Nous avons également évoqué la poursuite, pour la troisième année consécutive, de notre partenariat avec le Réseau Etincelle.



Départ du triathlon de Paris 2019, à visée caritative pour Julhiet Sterwen

- Enfin, nous avons lancé un **Bilan dédié à nos actions en termes de droits de l'homme et de social**.



En 2020...

Partenariat avec le Réseau Etincelle



Qui est le Réseau Etincelle ?

Cette association agit en faveur de l'insertion socio-professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme. En changeant le regard sur l'entreprise, le Réseau Etincelle permet à ces jeunes de se remobiliser sur leur projet professionnel.

Site web : <http://reseau-etincelle.org/>

Focus Coronavirus

Pour la quatrième année, nous sommes partenaires du Réseau Etincelle. Nous avons décidé d'aller encore plus loin en 2020, en accueillant deux promotions de jeunes Etincelles.

Malheureusement, la crise sanitaire liée au COVID 19 nous a empêché de le faire. Nous sommes actuellement en réflexion avec nos partenaires du réseau Etincelle afin d'établir des modalités mêlant présentiel et distanciel.



Promotion Etincelle x Julhiet Sterwen 2019

Objectif 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Cible 4.4

D'ici à 2030 augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.

Nouveau Bilan Droits de l'Homme et Social

Pour la deuxième année consécutive, nous avons dédié un bilan RSE aux Droits de l'Homme et au Social, bien que n'étant pas assujettis à la publication d'un rapport RSE.

Par souci de transparence et de sensibilisation de nos parties prenante, nous proposons donc un document qui synthétise l'ensemble de nos actions dans ce domaine. Il est disponible sur notre site Internet.

julhiet  sterwen

RAPPORT SUR LE SOCIAL ET LES DROITS DE L'HOMME

Engagés pour nos clients et pour l'ensemble
de nos parties prenantes

2019-2020

Confidentiel



Et en 2021 ? Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Nous souhaitons trouver une solution pour accompagner au moins une promotion de jeunes du Réseau Etincelle pendant le deuxième semestre 2020, et deux, si possible, en 2021.

**Normes
internationales du
travail**



 **Contexte global**

Compte tenu de notre activité, nous ne pouvons pas avoir d'action directe sur les principes 4 (relatif au travail forcé ou obligatoire) et 5 (abolition effective du travail des enfants).

En revanche, cette thématique est essentielle pour nous, tant à cause de notre activité que de nos convictions.

Nous vous proposons donc d'examiner **un principe après l'autre**



En 2020...faire face au COVID, soutenir les collaborateurs/collaboratrices et leur emploi

Avec la crise du Covid 19, nous avons bien évidemment dû prendre des mesures particulières pour préserver l'activité de notre entreprise et l'emploi de nos collaborateurs. Ainsi, plusieurs actions décrites plus loin dans ce chapitre s'inscrivent dans ce contexte spécifique. Elles sont signalées par un bandeau *ad hoc*.

Objectif 8

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Par ailleurs, toujours dans la même perspective, nous avons mené des **actions** qui ne répondent pas nécessairement à un principe, mais **répondent pleinement à l'objectif 8** précisé ci-contre. Ainsi, pour **rester au plus près des collaboratrices et des collaborateurs**, en particulier pendant le **confinement**, nous avons mis en place des dispositifs inédits.

Certains étaient destinés à répondre à une **situation d'urgence exceptionnelle**. Nous avons par exemple :

- Mis en place un **dispositif d'entraide** entre les collaborateurs, piloté par les RH ;
- Créé une **cellule de veille**, destiné à s'assurer de la santé et du bien-être de chacun, managée par les RH, la Communication et la DUP ;
- Fait appel à des **psychologues** pour soutenir ceux qui en avaient besoin ;
- Organisé des **afterworks distants**, via Teams, pour accueillir les nouveaux arrivant ;
- Imaginé une **soirée de jeux, toujours à distance** via Teams, pour les collaborateurs.

Certaines idées vont **perdurer**. La principale action est la mise en place de **rendez-vous virtuels, toutes les deux semaines, permettant un partage d'informations entre la direction générale et les collaborateurs**. Il s'agit aussi bien de donner une visibilité sur l'actualité de l'entreprise que de répondre aux questions des collaborateurs.

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

 **Rappel des éléments évoqués en 2019**

Nous défendons le droit au dialogue social, à travers :

- Notre **adhésion au Syntec Management / Consult'In France**, association professionnelle des métiers du Conseil en Stratégie & Management, et ce depuis toujours ;
- La DUP de Julhiet Sterwen, signataire d'un **accord sur le temps de travail** janvier 2017, ainsi que d'un accord sur la **participation** et la création d'un **plan d'épargne entreprise** a été mis en place. Précisons que, bien évidemment, les **syndicats** sont avisés en amont de chaque élection. En 2019, une **UES (unité économique et sociale)**, a été créée. Ainsi, la **totalité des salariés** peut désormais bénéficier des avantages dont ils étaient auparavant coupés, en particulier la participation et l'action sociale du Comité d'Entreprise.

 **En 2020...face au Coronavirus**

Focus Coronavirus

L'année 2020 a été marquée par la crise du Coronavirus. Pour la gérer dans les meilleures conditions possibles, nous avons travaillé en accord tant avec le Syntec qu'avec la DUP.

Charte du dirigeant responsable du Syntec

Julhiet Sterwen a signé Charte du dirigeant responsable co-écrite au sein de la fédération Syntec. Elle témoigne de notre engagement sur 6 sujets fondamentaux :

1. Le recours responsable aux dispositifs de soutien
2. La pérennisation des équipes et le maintien de la compétence
3. Le maintien d'une dynamique d'embauche
4. La contribution à la sortie de crise
5. Le maintien de nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux
6. Le renforcement des moyens sanitaires pour le retour au travail

Avec la DUP

Comité Social & Economique



La DUP de Julhiet Sterwen a été immédiatement associée à l'ensemble des actions menées dans le cadre de la lutte contre le Coronavirus.

Main dans la main avec les RH et la Direction Générale, La DUP a soutenu et accompagné les collaborateurs durant la crise sanitaire. Elle a été directement impliquée dans les choix difficiles qui se sont imposés, comme la mise en place du chômage partiel. Elle a également fait partie de l'équipe mixte en charge du suivi des collaborateurs.

Elle a par ailleurs édité un Guide destiné aux collaborateurs, pour les accompagner lors de la période complexe du confinement.

Principe 5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Nous poursuivons notre partenariat avec *Enfants du Mékong*.

Cette association, en agissant pour la scolarisation, lutte, de fait, contre le travail des enfants.

Nos collaborateurs s'engagent dans des événements sportifs. Julhiet Sterwen parraine les équipes, et verse pour chaque participants une contribution à cette belle association, regroupée de manière annuelle.

Objectif 16

Paix, justice et institutions efficaces

Cible 16.2

Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants



Parmi nos courses solidaires, la Corrida d'Issy-les-Moulineaux (décembre 2019)

Qui est *Enfants du Mékong* ?

Enfants du Mékong est une organisation non gouvernementale fondée par le chirurgien-dentiste René Péchard en 1958 au Laos. Elle a pour vocation de mettre en place le parrainage d'enfants démunis et de promouvoir des actions de développement durable pour la protection de l'enfance et la scolarisation.

Site web : <https://www.enfantsdumekong.com/>



Focus Coronavirus

Ce pan de notre activité associative est tributaire des conditions sanitaires que nous connaissons depuis mars 2020. Nous espérons pouvoir lui donner une nouvelle dynamique dès que cela sera possible.

Principe 6

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



Rappel des éléments évoqués en 2019

Cet axe est clé pour Julhiet Sterwen, à la fois compte tenu de nos activités et de nos valeurs. Pour nous, ce principe vise à avant tout protéger et faire grandir l'ensemble de collaborateurs / collaboratrices. Il s'agit également, de manière plus large, d'agir pour un monde du travail plus inclusif, pour tous.

Pour mémoire, nous avons précédemment évoqué les thèmes suivants :

Développement professionnel

- Création d'un processus **d'onboarding**, afin de veiller à ce que tous les nouveaux arrivants puissent être accompagnés de manière homogène ;
- Nouvelle mouture de l'**évaluation annuelle et de missions** des collaborateurs, pour veiller à l'égalité, et assurer la mise en place d'un plan de formation personnalisé et adapté.
- Enrichissement du **catalogue de formation**, notamment avec des Moocs certifiants, pour assurer de la souplesse à chacun ;

Bien-être au travail et lutte pour l'inclusion

- Politique interne destinée à favoriser l'**épanouissement des collaborateurs**, à travers des événements conviviaux, dont ils peuvent d'ailleurs être à l'impulsion ;
- Mise en place d'une enquête Happy @work, pour valider la satisfaction des collaborateurs, et obtention de la labellisation ;
- Actions en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec notamment la mise en place du **Home Office** ;
- Développement de la **parité** et lutte contre toute forme de **discrimination** ; nombreuses actions en faveur de la **parentalité** (berceaux, services de garde d'urgence, jours enfants malades...) ; lancement d'une **Charte Handicap** et actions liées ;
- Développement des relations avec les **ESAT** et entreprises adaptées, avec notamment la contractualisation avec Cèdre, qui gère notre tri sélectif.

Monde du travail

- Renforcement de notre **R&D** dans le domaine de la **recherche appliquée au monde du travail** ;
- Renforcement de l'**emploi des plus jeunes**, à travers une politique de recrutement adéquate (stages et CDI)

Autres

- Protection **des données personnelles**, avec la nomination d'un DPO ;



En 2020... le développement professionnel

Formation

Notre **politique de formation** a été refondue.

La formation continue fait partie des engagements forts de JS auprès de ses collaborateurs autant que de ses clients, afin d'assurer la **montée en compétences permanente** de nos équipes et leur performance en mission.

Julhiet Sterwen s'engage sur la formation, afin d'apporter aux consultants des **bases solides sur nos métiers**. C'est dans ce but que nous avons créé les Training Class afin que les consultants puissent bénéficier des mêmes formations sur la posture Consultant, la gestion de projets, la posture managériale...

Au-delà de ces formations du "tronc commun", certaines formations internes sont développées par les Communautés sur des expertises spécifiques : Excellence opérationnelle, conduite du changement, etc.

Parce que ces formations internes ne suffisent pas à couvrir tous les besoins de formation, nous avons également mis en place le remboursement de certains MOOC pour les collaborateurs qui souhaiteraient acquérir un vernis sur des sujets spécifiques.

Enfin, pour obtenir des **Certifications** sur certains domaines particuliers, nous faisons appel à des organismes extérieurs.

Objectif 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Cibles 4.4

D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat

Les collaborateurs peuvent solliciter une formation à tout moment, dans l'année, sans avoir besoin d'attendre un rendez-vous formel de fin d'année. Ceci est grandement facilité par l'intégration du catalogue de formation sur l'outil collaboratif utilisé dans toute l'entreprise.

Quelques KPI



- 14 heures de formation, en moyenne, pour chaque collaborateur ;
- 73 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation sur l'année 2020

Focus Coronavirus

Grâce au recours au dispositif FNE, mis en place pendant le confinement, **75% des collaborateurs dont l'activité a été réduite de 50% ou plus début mai** ont bénéficié d'une **formation**, le plus souvent certifiante, des méthodes agiles au Design Thinking en passant par la process com'.

En 2020... Bien-être au travail et lutte pour l'inclusion

Bien-être au travail

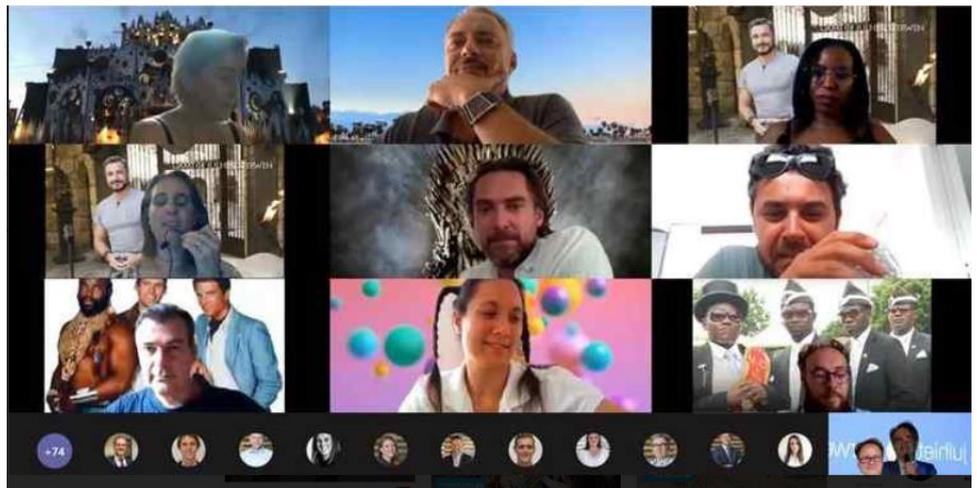


Nous avons bien sûr maintenu notre politique d'événements internes, qu'ils soient impulsés par l'entreprise ou par les collaborateurs.

Jusqu'en mars dernier, le rythme de nos événements est resté fidèle à ce qu'il avait été l'année précédente : week-end convivial à Ibiza, poker, kart, golf, soirée de Noël...

Focus Coronavirus

Avec la pandémie, nous avons bien évidemment dû nous adapter, et trouver un autre rythme. Aux soirées présentielles ont succédé des rencontres virtuelles, qui nous ont permis de maintenir le lien et la bonne humeur.



Développement de la parité

Nous avons mis en place, en 2018, un groupe de travail, dont l'objectif était de réfléchir à des actions concrètes à mettre en place pour favoriser la parité.

Nous suivons désormais de manière très rapprochée l'évolution des salaires et des promotions, à travers la mise en place de **l'index Parité**.

En 2020, Un guide de parentalité a été mis à disposition des collaborateurs. Il explique les droits du collaborateur en tant que parent, apporte des précisions sur le retour du parent en entreprise et les dispositifs pour rééquilibrer sa vie professionnelle et personnelle.

Objectif 5

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Cibles 5.5

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

Quelques KPI



- 50,7% des collaborateurs sont des collaboratrices ;
- Index parité : 84/100

Engagement en faveur du handicap

La mise en place, en 2019, d'une Charte Handicap, et d'une **grande campagne de sensibilisation** menée auprès de nos collaborateurs, nous ont permis de prolonger l'action en 2020.

En février, nous avons accueilli Jérôme, un jeune homme autiste de 15 ans, en stage de 3^e.



Avant son arrivée, pour **sensibiliser** les collaborateurs sur le handicap et plus précisément sur l'autisme, nous avons organisé un talk « Et si

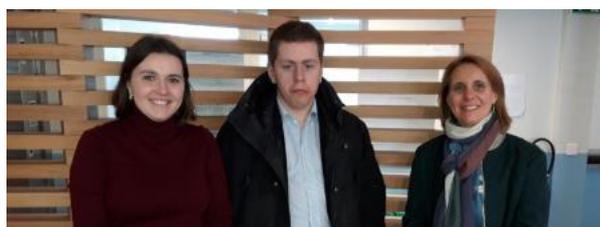
on parlait d'autisme », pour l'ensemble des collaborateurs.

Objectif 8

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Cibles 4.5 : D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones, et les enfants en situation vulnérable à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.

Le jeune homme a été accueilli par demi-journées, pendant 2 semaines. Tous les matins, il a découvert un métier de Julhiet Sterwen, avec des collaborateurs qui s'étaient engagés à l'accompagner durant son stage. 15 collaborateurs ont été mobilisés.



En 2020... améliorer le monde du travail

Soutenir la recherche

Co-fondation de la Chaire Compétences, Employabilité et Décisions RH de l'EM Normandie



Cette année, Julhiet Sterwen, à travers sa filiale PerformanSe, dédiée au Soft Skills, a co-fondé la Chaire **Compétences, Employabilité et Décisions RH de l'EM Normandie**. Dirigée par Jean Pralong, elle explore l'évolution des trajectoires professionnelles dans un environnement en mutation rapide, sous l'impulsion des technologies digitales. Elle analyse les différences de carrière en s'attachant aux liens de cause-à-effet avec les comportements des individus et met en lumière les processus décisionnels des organisations comme des individus en matière de carrière, de recrutement ou d'emploi. Les leviers d'employabilité sont également un axe d'étude majeur.

Poursuite du partenariat avec le Learning Lab Human Change

Learning lab human change Julhiet Sterwen est co-fondateur du **Learning Lab Human Change**.

Nous continuons notre partenariat avec ce Lab, ainsi qu'avec sa directrice, Cécile Dejoux, enseignante-chercheuse. Son objectif ? Détecter les grandes tendances en termes de management, en particulier autour des problématiques liées à l'IA, et les mettre à la portée du plus grand nombre, **gratuitement, dans ses MOOCs**.

Julhiet Sterwen participe au financement des travaux de Cécile Dejoux, et l'accompagne dans la visibilité de ceux-ci, notamment à travers dans la promotion de ses MOOCs.

Nous estimons en effet que les travaux de Cécile Dejoux et du Lab permettent de **faire grandir le plus grand nombre**, ce qui s'inscrit pleinement dans notre approche **Consulting for Good**.

Pour découvrir les MOOCs, rendez-vous sur FunMooc :

[Le manager augmenté par l'intelligence artificielle ;](#)

[Du manager au leader, devenir agile et collaboratif.](#)

Objectif 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



Création du Lab Recherche et Prospective de Julhiet Sterwen

Le Lab Recherche et Prospective a pour vocation renforcer la coordination des actions de R&D au sein du Groupe, dans le domaine du management. Il va permettre d'accentuer la synergie entre le Comité Neurosciences et le Comité Scientifique, et de mieux soutenir l'ensemble de nos actions dans le domaine de la recherche.

Partenariat avec un think-tank : réfléchir avec le top management au travail de demain



Julhiet Sterwen est partenaire de longue date de l'Institut Esprit Service, le think tank du MEDEF.

La nouveauté 2020 ? Julien Lever, Directeur Général Adjoint de Julhiet Sterwen, est désormais président du Lab Travailler en 2030.

Ce Lab a pour objectif de dessiner les contours des transformations nécessaires pour accompagner les entreprises et préparer le travail de demain. Ces travaux sont menés avec des dirigeants, des DRH, des chercheurs...

Objectif 8

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Focus Coronavirus

Cette année, avec la crise sanitaire, le Lab s'est transformé, pour devenir un outil de travail immédiatement opérationnel, et s'intitule, de manière exceptionnelle, **Travailler en 2021**.

Accompagner les jeunes diplômés

Le travail des jeunes diplômés est un sujet qui nous tient particulièrement à cœur. Nous avons donc, au fil du temps, tissé des relations privilégiées avec plusieurs écoles et université. Au-delà des rencontre « classiques » type Forums, nous mettons en place, quand c'est possible, des formations.

Après avoir formé bénévolement la Junior Entreprise d'HEC, nous avons voulu aller plus loin, et avons signé un partenariat avec elle. Sa particularité ? Conjuguer le Reverse Mentoring au Mentoring. Parce que si nous pensons que les consultants ont beaucoup à apporter aux étudiants, nous pensons que la réciproque est vraie.



Première rencontre mentors/mentorés, octobre 2019

Objectif 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Cibles 4.4

D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat

Quelques chiffres



- 3 jeunes ont effectué un stage en 2019 au sein du cabinet ;
- 33 jeunes diplômés ont été embauchés en CDI à leur sortie d'école



Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

- Nous souhaitons renforcer notre lutte contre les discriminations et pour la parité.
- Nous souhaitons également développer de nouveaux partenariats avec des junior entreprise d'écoles, dans l'esprit de celui que nous avons déjà conclu avec HEC Junior Conseil.

Environnement





Contexte global

Notre relation à l'environnement est assez spécifique du fait que nous sommes un acteur des **prestations intellectuelles**. Notre métier a une dimension environnementale moindre que beaucoup d'autres industries, et il est vrai que nous ne pouvons avoir que peu d'impact sur tout ce qui a trait au principe 7. En revanche, nous pouvons agir sur les principes 8 et 9. De la même façon, la typologie même des actions que nous pouvons mettre en œuvre fait que nous les rattachons à l'objectif de développement durable n°13.

Objectif 13

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

Nous avons déjà fait de multiples « choix verts » :

- Les **économies d'énergie et de consommables**, par des nouveaux matériels et/ou paramétrages spécifiques (imprimantes, climatisation, chauffage, téléconférence...);
- Des actions ponctuelles de **recyclage**, comme les « Clean Days » ;
- Le choix de **fournisseurs « verts »**, comme notre imprimeur, Electrogeloz, qui est le premier imprimeur numérique à avoir reçu le label Imprim Vert, en 2007 ;
- Renforcement du **tri sélectif**, par l'appel à la société Cèdre (entreprise adaptée), qui, au-delà des papier/carton/plastique, assure le recyclage des capsules de café.



Rappel des éléments évoqués en 2019

Voici les éléments clés que nous avons évoqués dans notre précédente COP :

- Réalisation d'un Bilan carbone
- Choix de nouveaux fournisseurs verts
 - Energie verte : nous avons un nouveau fournisseur d'électricité, Enovos, qui nous fournit de l'**énergie 100% verte**.
 - **Ménage** : Artupox, qui s'occupe de l'entretien de nos locaux, utilise des **produits écologiquement responsables**.
- Mise en place de **ruches** sur le toit de nos locaux de Neuilly Sur Seine, permettant d'œuvrer à la sauvegarde des abeilles tout en menant des campagnes de sensibilisation des collaborateurs ;
- Installation de fontaines à eau **branchées sur l'eau courante**, mis en place avec la société Waterlogic
- Campagnes de **sensibilisation** des collaborateurs aux écogestes.



En 2020...

Des goodies verts, responsables... et utiles

A la demande des collaborateurs, nous essayons au maximum de distribuer des goodies ayant un lien direct avec l'environnement. Dernièrement, nous avons offert des gourdes, des couverts en métal pliables, des tote-bags et des carnets en « papier de pierre », issu des déchets de chantiers du BTP.

Nous travaillons par exemple avec **Weezea**; un choix à la fois utile et responsable. Cette entreprise adaptée nous propose des produits écoresponsables.



Compensation carbone

Nous avons mis en place des démarches de compensation carbone volontaires :

Nous adhérons ainsi au programme de compensation mis en place par **Air France**.

Pour les autres déplacements, nous travaillons avec **Climate Seed**. Cette entreprise propose de compenser les émissions de carbone en mettant en place un large éventail de projets, autour de la gestion des déchets, de l'eau, des forêts...



bluebiz



AIRFRANCE  KLM  DELTA 

Principe 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir
une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



Contexte global

Nous avons mis en place une série de KPI, suivis jusqu'en mars 2020. Le confinement a interrompu non le monitoring mais sa pertinence.

Suivi de KPI : consommation électrique

Nous avons mis en place en 2017 un suivi de notre **consommation électrique**.

Vous trouverez ci-dessous un tableau de suivi de notre consommation d'électricité, en KWH, avec une comparaison depuis 2017.

2017, TOTAL	2017, par collaborateur	2018, TOTAL	2018, par collaborateur	2019, TOTAL	2019 par collaborateur
193027	612	119566	360	90 259	234,44

Notre consommation électrique a baissé, tant dans l'absolu que par collaborateur.

Cela s'explique par plusieurs mesures :

- Politique informatique : utilisation du cloud. ;
- Politique de sensibilisation des collaborateurs via des Ecogestes ;
- Politique d'achats de matériel basse consommation (ampoules...).

Suivi de KPI : recyclage global

Notre recyclage est assuré par **Cèdre, une entreprise adaptée**.

Elle **collecte, trie et recycle** les déchets valorisables.

Sont concernés : **canettes, bois, papier, plastique, verre, carton, capsules de café**.

Vous trouverez également une estimation des bénéfices environnementaux générés par notre choix de valorisation.

Poids global des déchets collectés et recyclés

2018, TOTAL	2018, par personne	2019, Total	2019, par personne
3240 kilos	9,75 kilos	3 930 kilos	10,20 kilos

Bénéfices environnementaux

L'entreprise avec laquelle nous travaillons nous permet d'évaluer quels sont les **bénéfices environnementaux** que nous générons grâce au **recyclage** de nos déchets.

Voici les données pour 2018 et 2019.

Année	Arbres sauvés	Litres d'eau économisés	CO2 préservé	KWH
2018	42	75450	1383	10 060
2019	58	101 880	1 868	13 584

Poursuite de nos démarches

Le miel et les abeilles

En 2017, nous avons mis en place des ruches sur le toit de nos locaux de Neuilly-sur-Seine.



La mise en place de **ruches** s'est avéré être un formidable outil pédagogique. Nous avons, en 2018, bénéficié de la première récolte de miel (récolté en 2017). La distribution des pots a été l'opportunité d'un moment de partage et de **sensibilisation des collaborateurs**.

En 2019, nous avons renouvelé l'expérience. Et le miel de nos abeilles a décroché **la médaille de bronze du meilleur miel d'île de France**.

Principe 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

 Rappel des éléments évoqués en 2019

Généralisation de Teams

Nous avons déployé l'outil Teams dans toute l'entreprise. Cet outil vise à favoriser le **travail collaboratif**. Cette modalité, au-delà bien sûr d'améliorer les performances de l'entreprise, permet de modifier la manière de communiquer entre les collaborateurs, pour **réduire considérablement le nombre de mails**, et ainsi baisser notre consommation électrique.

Home Office

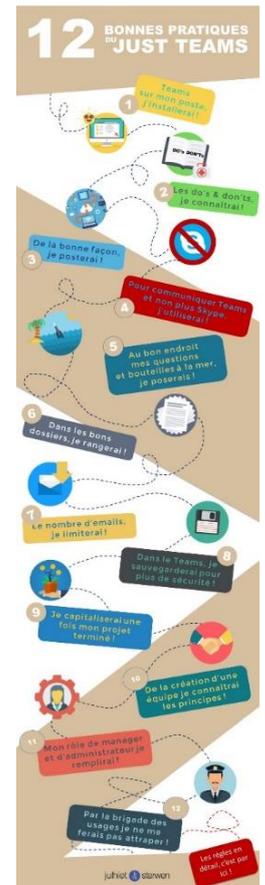
Une nouvelle politique de **Home Office** a été mise en place. En organisant le travail distant, elle permet de réduire les déplacements. Cela a été rendu possible par un appui sur les outils hardware que nous avons déjà mis à disposition, à ordinateur portable, smartphone, et par le récent déploiement de Teams – voir plus haut.

Technologie informatique respectueuse de l'environnement

Notre DSI a fait le choix d'une politique de **Cloud**, moins énergivore. Pour la mettre œuvre, il s'est appuyé sur Microsoft, qui utilise de l'[énergie verte](#).

Dématérialisation des feuilles de paie

Depuis 2017, les collaborateurs reçoivent leur feuille de paie de manière dématérialisée, et ont accès à un coffre-fort électronique personnel.



En 2020...

Dématérialisation des factures

Depuis début 2020, nous nous appuyons sur un outil de traitement des factures dématérialisées. Le traitement des factures de nos fournisseurs est plus rapide et plus fiable !

Focus Coronavirus

Campagne de sensibilisation à la sobriété numérique

Face à la crise sanitaire, comme de nombreuses entreprises, Julhiet Sterwen est passée au télétravail de grande ampleur. Si nous en avons la pratique, à moindre échelle, nous n'avions jamais connu de situation où la totalité des collaborateurs serait en travail distant....

Ce cadre spécifique nous a poussé à réfléchir aux impacts de ces pratiques, d'un point de vue environnemental. Cela a **renforcé la réflexion** déjà en cours sur la **sobriété numérique** (voir plus loin). Il nous a poussé à réfléchir, plus que jamais, à nos **pratiques digitales** quotidiennes.

Nous menons régulièrement des campagnes d'écogestes, en interne.



En lien avec l'actualité, nous avons donc mis en place une campagne de **sensibilisation interne**, puis une campagne, vers **l'externe** cette fois, pointant différents axes pertinents pour **réduire les émissions de CO2**, illustrés par des actions

concrètes.

Les axes choisis étaient les suivants :

- **Limitation de l'achat de matériel**
- **Utilisation des outils collaboratifs**
- **Nettoyage » du téléphone mobile**
- **Tri des données froides stockées**
- **Limitation de la consommation électrique**

Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Nous souhaitons approfondir le sujet de la sobriété numérique.

Objectif 13

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

Cible 17.7 Promouvoir la mise au point, le transfert et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement en faveur des pays en développement, à des conditions favorables, y compris privilégiées et préférentielles, arrêtées d'un commun accord

Lutte contre
la corruption



CONSULTING
FOR GOOD 

Principe 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

 **Contexte global**

Adhérents à Consult'in France, nous sommes signataires de la charte de déontologie de notre association professionnelle, et ce depuis de nombreuses années.

 **Rappel des éléments évoqués précédemment**

Nous travaillons avec Provigis, qui nous soutient dans le cadre de notre obligation de **vigilance**, pour nous assurer d'éviter le travail dissimulé et les travailleurs illégaux, ainsi que vérifier l'existence réelle de nos sous-traitants.

Nous avons également souligné que certaines de nos missions visaient à l'accompagnement de nos clients sur des thématiques telles que la formation à la lutte anti-blanchiment.

Nous incluons désormais dans nos contrats de travail la **Charte Syntec du Conseil**, le code de déontologie émis par Consult'in France (Ex-Syntec), l'association des professionnels de notre métier.

Un Guide, le *Just Book*, diffusé à tous les collaborateurs, pose les bases des **règles de conduite** que nous avons mises en place au sein du groupe pour les conflits d'intérêt, la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent...

Nous avons également

- formalisé notre **politique de lutte contre la corruption**.
- Mis en place une **procédure relative aux lanceurs d'alerte**.
- Réalisé une **cartographie des risques**.

Dernier sujet clé : les données personnelles. Notre DPO a déployé une série d'outils permettant de renforcer la sécurité des données, notamment clients, qui sont en notre possession. Il a par exemple créé un **registre** sur les données sensibles, conforme aux demandes de la CNIL.

Notre **charte informatique** a été revisitée et diffusée. Elle fait partie intégrante de nos contrats de travail.

Un travail pédagogique a été mis en place auprès des consultants, avec des **séances de sensibilisation à la RGPD**.



En 2020...

Nous avons formalisé notre procédure de règlement des factures. Nous avons en effet fait le choix de faire intervenir plusieurs valideurs :

- Validation administrative ;
- Validation hiérarchique ;
- Vérification comptable ;

Avant le règlement, qui est effectué par une personne non impliquée dans la validation.



Objectif 16

Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

Cible 16.5 : Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes

Cette séparation permet ainsi d'éviter de nombreux risques.

 ***Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique***

Nous souhaitons formaliser notre politique vis-à-vis des cadeaux d'affaires, et en particulier ce qui concerne les cadeaux de fin d'année.

julhiet  sterwen

julhiet  sterwen



4 Allée Ferrand, 92200 Neuilly-sur-Seine

www.julhiet-sterwen.com  